

Documento

CEDEFOP

Los agentes de desarrollo

España

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional



Los agentes de desarrollo
España

Enrique Retuerto de la Torre

1.^a edición, Berlín 1988

Publicado por:

CEDEFOP — Centro Europeo para el Desarrollo de la
Formación Profesional

Bundesallee 22, **D-1000 Berlín 15**

Tel. (030) 88 41 20, Télex 184 163 eucen d, Telefax 88412222

El Centro fue creado por decisión del Consejo de Ministros de
la CE (Reglamento [CEE] n° 337/75)

Esta publicación se edita también en las lenguas siguientes:

GR - ISBN 92-825-8296-5

EN - ISBN 92-825-8297-3

FR - ISBN 92-825-8298-1

PT - ISBN 92-825-8299-X

Una ficha bibliográfica figura al fin de la obra

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1988

ISBN 92-825-8295-7

Nº de catálogo: HX-52-88-631-ES-C

Reproducción autorizada, excepto para fines comerciales, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

CEDEFOP

**Centro Europeo para el
Desarrollo de la Formación Profesional**

| | |
|--|----|
| II. Los Agentes de Desarrollo Regional | |
| Proyecto: Desarrollo regional y formación profesional. | 21 |
| III. Tema: LOS AGENTES DE DESARROLLO | 23 |
| País: España | 27 |
| IV. Fuentes de Información y Referencias sobre los países del Área | 31 |
| V. Propuestas y Conclusiones sobre el Desarrollo Regional y Formación de los Agentes de Desarrollo | 35 |
| VI. Anexos | 37 |

ANEXOS.

Enrique Retuerto de la Torre.

A.- Cuestionario

Madrid, enero 1987

B.- Fuentes de Información.

I N D I C E

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| Introducción..... | 1 |
| I. Los Promotores de Formación e Inserción Profesional. | |
| . Marco administrativo..... | 6 |
| . Perfil..... | 8 |
| . Funciones..... | 9 |
| . Proceso de selección..... | 10 |
| . Análisis de su desempeño..... | 12 |
| . Formación..... | 17 |
| II. Los Agentes de Extensión Agraria. | |
| . Antecedentes y marco | 21 |
| . Funciones..... | 23 |
| . Perfiles, status y formación..... | 27 |
| III. Otras ofertas de formación para agentes de desarrollo. | 31 |
| IV. Elementos de coincidencia con experiencias de los países del Benelux..... | 35 |
| V. Propuestas en cuanto al perfil, cualificaciones y forma- ción de los agentes de desarrollo..... | 37 |
| ANEXOS. | |
| A.- Cuestionario | |
| B.- Fuentes de información. | |

INTRODUCCION

1. El crecimiento del producto y de la renta en los últimos 20 años en España ha venido manifestando una tendencia decidida a la concentración. Así, las regiones y provincias del interior (con excepción de Madrid, Valladolid y Zaragoza) han retrocedido continuamente en los indicadores de población y de producto.

También desde 1979 las rentas familiares en estos territorios pierden peso relativo, a pesar de un notable crecimiento de las rentas transferidas desde el sector público (pensiones y subsidios de desempleo, fundamentalmente), hacia las provincias menos desarrolladas.

Excepciones de provincias tradicionalmente agrarias como Málaga y Almería (en el sur), y Gerona (en el Noreste), muestra cómo factores exógenos -el turismo en estos casos- son decisivos para el desarrollo.

Pero en Almería, así como en el Noreste de España (Lérida, además de Gerona), también el ánimo emprendedor de sus habitantes y el impulso de factores como la información y la organización, han servido para empezar a cambiar el signo del subdesarrollo. En este terreno debería situarse la acción de los agentes de desarrollo en España.

Pero, ¿cómo actúan dichos agentes en 1986?, ¿cuáles de entre ellos están más integrados en el medio y en la gestión para el desarrollo?

Estas son las interrogantes que, a modo de ejes de coordenadas, facilitarán la estructuración de este trabajo.

2. Castilla y León, y Castilla-La Mancha, regiones del interior español, con ser sólo dos entre 17 Comunidades Autónomas, suman más de un tercio del territorio del Estado y su población apenas supera el 11 por 100 de la población total de España. Haciendo la media nacional del valor añadido por habitante, igual a 100, estas dos regiones tras Andalucía y Extremadura no alcanzan los 90 puntos en esa escala.

Un cuadro que se incluye a continuación ilustra la situación comparativa entre las distintas Regiones/Comunidades Autónomas de España, y sitúa el marco social y económico al que referir las actuaciones y la trayectoria de los agentes sociales de desarrollo que serán objeto de examen en este informe.

Los dos tipos de agentes elegidos, siendo los más representativos por su implantación en todo el Estado y por el carácter de sus funciones para el desarrollo de los recursos humanos, tendrían, naturalmente, mejor ejemplificación a corto plazo en las regiones menos desarrolladas, como las descritas en esta Introducción,

Cuadro nº 1.- Comparación entre regiones españolas, a partir de indicadores demográfico y económico (cifras de 1982)

| <u>Región</u> | <u>Densidad de población</u> | | <u>Valor añadido bruto por habitante</u> | |
|----------------------|------------------------------|--------------------|--|-------------------------------------|
| | Hab./Km ² | Indice España= 100 | Ptas./Habit. | Indice regional s/media estatal=100 |
| Andalucía | 74.6 | 99.2 | 377.760 | 76.0 |
| Aragón | 25.2 | 33.5 | 515.230 | 103.6 |
| Asturias | 107.2 | 142.5 | 541.600 | 108.9 |
| Baleares | 131.8 | 175.3 | 647.650 | 130.2 |
| Canarias | 191.4 | 253.5 | 477.580 | 96.0 |
| Cantabria | 97.7 | 129.9 | 517.490 | 104.1 |
| Castilla y León | 27.5 | 36.6 | 444.380 | 89.4 |
| Castilla la Mancha | 20.9 | 27.8 | 408.230 | 82.1 |
| Cataluña | 187.3 | 249.1 | 592.280 | 119.1 |
| Comunidad Valenciana | 158.0 | 210.1 | 506.510 | 101.9 |
| Extremadura | 25.7 | 34.2 | 309.200 | 62.2 |
| Galicia | 96.0 | 127.6 | 417.150 | 83.9 |
| Madrid | 593.0 | 788.5 | 597.820 | 120.2 |
| Murcia | 85.6 | 113.8 | 451.420 | 90.8 |
| Navarra | 49.1 | 65.3 | 584.160 | 117.5 |
| País Vasco | 296.1 | 393.7 | 616.340 | 124.0 |
| Rioja | 51.0 | 67.8 | 584.220 | 117.5 |
| España | 75.2 | 100.0 | 497.240 | 100.0 |

Fuente: Indicadores Estadísticos Regionales. Instituto Nacional de Estadística, 1985.

En el contexto de los 12 países de la Comunidad Económica Europea (CEE), el producto interno por habitante de España figura en décimo lugar, a muy corta distancia del correspondiente a Irlanda, y sólo por encima de Grecia y de Portugal.

Salvo en relación a estos dos países, las mencionadas regiones españolas (Castilla y León, Castilla-La Mancha, y Extremadura) se sitúan en los promedios de la mitad sur de Italia.

3. Sobre la hipótesis de que el desarrollo económico y social depende en gran medida del desarrollo de los recursos humanos, y contando con la premisa de que en España han sido y siguen siendo los poderes públicos centrales los que tradicionalmente han planificado el desarrollo regional, unida al hecho de que las Comunidades Autónomas de ámbito regional -aún con una trayectoria histórica muy corta- no han tenido tiempo de hacer cristalizar experiencias propiamente originales, se eligen dos tipos de agentes de desarrollo, con ámbitos de actuación diferenciados en su aproximación a la promoción de los recursos humanos. En un caso su actuación es programada desde instancias centrales y alcanza a todo el territorio del Estado (también, por lo tanto, a las regiones/Comunidades Autónomas), y en el otro con programaciones desde y para una Región o Comunidad Autónoma, a partir de 1980 en que su administración depende de las autoridades regionales o autonómicas.

Los dos modelos de agentes de desarrollo que se han seleccionado para su análisis son:

- a) Los Promotores de Formación e Inserción Profesional, dependientes centralizadamente del Instituto Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- b) Los Agentes de Extensión Agraria, en el ámbito de Agricultura, y dependientes de las Consejerías o Ministerios de cada Gobierno Autónomo (Regional).

Cada una de estas figuras y los modelos que representan se analizarán por separado, y al término del trabajo a modo de conclusiones, se aludirá a lo que ambos representan de próximo en sus tareas para el desarrollo, y a sus similitudes como agentes de servicios públicos para tal fin.

Este análisis aparece secuenciado en tres partes: una relativa a la descripción de sus funciones, objetivos y dependencia, según figuran reguladas por normas legales; otra en la que se centrará el análisis en el papel que realmente están desempeñando en la actualidad; y, una tercera parte referida a los procesos de formación que se aplican a ambos perfiles de agentes de desarrollo.

Para terminar, como se anticipaba, con unas breves conclusiones sobre aspectos en los que los Organos que les tutelan deben insistir -tanto desde el punto de vista de su formación, como de la gestión de sus tareas- para que se aproximen cada día más a la filosofía y al cumplimiento de fines de desarrollo social o de recursos humanos.

I. Los Promotores de Formación e Inserción Profesional

1. Marco administrativo

En 1985 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elabora estudios y normas que desembocan en la puesta en marcha del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PLANFIP), regulado por Ordenes Ministeriales de julio de 1985 y febrero de 1986. Se encarga al Instituto Nacional de Empleo (INEM) la gestión de dicho Plan.

El INEM como consecuencia de ello tiene que multiplicar por cinco sus objetivos de formación con relación a los años 1984 y anteriores.

Naturalmente, también tiene que buscar efectivos y fórmulas nuevas de gestión.

Así, debe suscitar del mercado de oferta de formación cuantas reacciones y respuestas se adecúen a esta llamada de multiplicación de esfuerzos para la cualificación de los recursos humanos y para facilitar la inserción profesional de la fuerza de trabajo.

Muchos centros privados de formación profesional se unen a la red de formación ocupacional del INEM, pasando a ser subvencionados y controlados por este Instituto. También se contratan masivamente especialistas con experiencias y titulaciones muy diversas para encargarles la impartición de cursos de programaciones tan ampliadas por todo el territorio del Estado (más de 5000 por año).

Desde luego, en esta operación se corren los riesgos no sólo de no poder controlar los programas y su calidad, sino también de no estar ofreciendo los contenidos o especialidades más adecuadas a las demandas de los mercados de trabajo.

Una cosa es planificar objetivos globales de formación, e incluso llegar a decidir qué programas tendrán prioridad (jóvenes, desempleados de larga duración, etc.), según un esquema en buena medida adaptado al funcionamiento del Fondo Social Europeo (F.S.E), y otra bastante más compleja es descender a los planos local y regional. Planos en los que la demanda si bien puede ser conocida con mayor precisión por los responsables de cada demarcación, escapa a la información macro-económica y a los estudios de evolución de la población como la Encuesta de Población Activa (instrumento de previsión, bastante utilizado, por otra parte).

2. Necesidad del agente de orientación y promoción profesional

En consecuencia, había que instalar por todo el territorio español unos agentes encargados de las múltiples tareas que requiere un Plan para el desarrollo de los recursos humanos, tan ambicioso como el comentado.

Se decidió en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que el INEM contratase dichos agentes, que reciben el nombre de Promotores de formación e inserción profesional, para responder a las necesidades del PLANFIP. A finales de 1985 se contratan 370 de estos promotores, y en

febrero de 1987 se contratan otros 420.

Estos promotores se distribuyen por todas las provincias de España, en proporción al número de alumnos programados en el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, y dependiendo funcionalmente de los Directores Provinciales del INEM.

3. Perfil del promotor

El perfil pensado para estos promotores es el de titulado superior o medio, según vayan a dedicarse más a tareas de coordinación y extensión (tanto de métodos de trabajo, como de formación para el diseño de programas, o para la formación de expertos en distintas especialidades) o tareas de promoción directa de programas (programas para los que es necesario buscar expertos de distintas especialidades y niveles, así como centros que las impartan; a los que, a su vez, hay que estar controlando en su aplicación), también en buena medida, a trabajos de información y asistencia para el autoempleo, para la creación de empresas, etc.

Al título mínimo exigido (1), se añade la obligatoriedad de una experiencia profesional mínima de seis meses, con preferencia en trabajos de estudios de los mercados de trabajo, análisis de estructuras ocupa-

(1) En el primer grupo de contratados predominaron ingresados de carreras de ciencias sociales, y en este segundo grupo se reservaron cuotas para quienes hayan terminado estudios científico-técnicos, tanto de nivel medio como superior.

cionales, análisis de los procesos de trabajo, diseño curricular, selección-evaluación, orientación profesional, impartición de la formación, etc. El último grupo seleccionado se buscó que diera en mayor proporción estudios o experiencia en nuevas tecnologías.

También se valoran características como la capacidad de adaptación al trabajo con personas variadas en diversidad de situaciones, dotes evidenciadas para la comunicación y para el trabajo en equipo, responsabilidad, paráctica administrativa.

Para los titulados superiores que hagan tareas de extensionismo o de coordinación, se busca que posean facilidad de empatía y para el liderazgo participativo; siendo en este caso especialmente puntuada la experiencia en el diseño e impartición de programas de formación para formadores ocupacionales, o la inserción profesional.

4. Funciones

Respecto de las funciones que se destinan a los promotores, de nuevo habría que distinguir entre:

4.1. Aquellos que -con independencia de sus titulaciones de origen- se dedicarían principalmente a:

- promover y coordinar pruebas que determinen la profesionalidad de los demandantes de empleo;
- analizar las ofertas de los empleadores;
- organizar sesiones de grupo para informar sobre búsqueda de empleo,

- creación de un empleo autónomo, e inserción profesional; y,
- proporcionar orientación profesional, en general.

4.2. Otro grupo que fundamentalmente desempeñaría funciones de:

- prospección en empresas, y de demanda de cualificación profesional en subsectores del mercado;
- organización de la participación de los agentes sociales en la planeación de actividades de inserción y formación;
- negociación de la utilización de recursos, preparando convenios o acuerdos para la formación;
- aplicación de técnicas de seguimiento y evaluación de los planes y acciones; y,
- participación en la selección y control de los Centros Colaboradores de Formación Ocupacional (públicos y privados)

5. Proceso de selección de los promotores

5.1. Se valoran y examinan curricula de los candidatos, primando especialmente cualquier experiencia en los procesos de formación profesional (ya citados al hablar de los perfiles), y la experiencia como gestores de grupos de trabajo, así como en el análisis de información económica y social.

Dado que muchos candidatos deben trabajar en territorios de Comunidades Autónomas, con otras lenguas que no son el castellano (en particular, en Cataluña, Comunidad Valenciana, Baleares y Galicia), se les puntua

también el conocimiento de la lengua respectiva.

5.2. Tras la fase de valoración de méritos anteriores, se les aplican tests psicotécnicos adecuados a características de los trabajos a realizar.

5.3. Por último, con quienes superan las pruebas anteriores se procede a tener una entrevista dirigida a conocer tanto el detalle de sus experiencias como sus aptitudes; a partir de los siguientes factores:

- Las circunstancias personales;
- la formación y el perfeccionamiento (con los incidentes críticos en lo que respecta a las formaciones recibidas y al interés por este tema);
- la experiencia profesional (con datos sobre su trayectoria, razones de los cambios, aspiraciones, etc.);
- la preparación específica para el puesto (conocimiento y dominio de las técnicas y procedimientos de trabajo);
- la motivación y el interés para el nuevo puesto, incluso los inconvenientes que ve en él;
- los rasgos de la personalidad (las circunstancias significativas acusadas durante la entrevista); y,
- con todo lo anterior, se realiza un diagnóstico sin perder de vista el contenido del puesto y las circunstancias en que se desarrollará.

6. Análisis del desempeño real de los Promotores de Formación e Inserción Profesional

Para este apartado se utilizó la técnica de encuesta-consulta por cuestionario a los interesados, así como dos reuniones de grupo que condujeron dos promotores previamente instruidos al efecto (2) .

Se han recogido 13 respuestas directas de promotores de las dos regiones/Comunidades Autónomas, Castilla y León, y Castilla-La Mancha, utilizando para ello el cuestionario que se incluye en Anexo.

A continuación se resumen las respuestas, manifestación de actitudes y reacciones de los protagonistas sobre su desempeño. Seguramente es este el procedimiento más rico y directo para trazar un boceto o imagen descriptiva, que haga gráfica la intención de este capítulo y que permita una comparación entre lo que la Administración Central planea para la intervención de unos agentes de desarrollo, y lo que una realidad ambiental y la burocracia misma les fuerza a desempeñar.

Una advertencia: la descripción que seguirá no pretende comportar un juicio crítico sobre la actuación de la Administración Pública en

(2) Los Sres. Juana López, que presta sus servicios en la capital de la Comunidad Autónoma Castilla-La Mancha y D. Ciro F. Acebes, que lo hace en la capital de la Comunidad Castilla-León

este tema; es sencillamente el relato de "lo que es" por sus protagonistas, para que el usuario de este informe deduzca mas bien los escollos y obstáculos -reales y administrativos- que deberán superar los poderes públicos españoles en su intento de que el agente de desarrollo realice sus funciones según un plan o esquema previsto.

7. Funciones que deben desarrollar

7.1. Todos los consultados mencionan que sus tareas deben estar relacionadas con lo señalado en el PLANFIP, y cuando las explicitan se refieren a:

- Estudios sobre necesidades de formación de recursos humanos y de empleo, que se manifiestan en el mercado de trabajo.
- Orientación e información profesional.
- Programación y control de acciones de formación.
- Estímulo al autoempleo y a las actividades de promoción profesional en general.

7.2. En cuanto a su dedicación a tareas específicas de asistencia técnica para proyectos de desarrollo, las respuestas oscilan mucho; entre quienes no parecen dedicarse a estas tareas, y quienes dedican hasta un 80 por 100 de su trabajo a las mismas.

Por otra parte, las respuestas relativas a su papel de "animadores" del desarrollo, oscilan en su mayoría entre proporciones de un 15 a un 50 por 100 del tiempo total de trabajo.

La mediación entre instituciones y agentes sociales no parece ser una tarea relevante de estos promotores, y la pregunta que pretendía contrastar este punto ofrece un abanico de respuestas que no son fáciles de interpretar. En un primer intento de hacerlo, el comentario que surge es el de que, aún sin actuar de mediadores, conectan personalmente con autoridades, y/o con empresarios, asociaciones y cooperativas, pero en este caso a petición de dichos agentes, o cuando tales contactos son parte de una gestión para el montaje de alguna actividad "típica" del Instituto en que prestan sus servicios.

En mucha menor medida se produce una relación con representantes de los trabajadores.

7.3. Al consultarles sobre cómo perciben las necesidades sociales en su zona, entre un 40 y un 60 por 100, según tal apreciación, serían necesidades de empleo, y en una alta proporción también (un 30 por 100 de promedio) se califican de necesidades de formación profesional; seguramente aquí habría que introducir el factor ponderador de que estos promotores tienen como tarea primordial la de descubrir este tipo de necesidades.

Tal vez de mayor interés sea el dato de que las necesidades de "mayor participación colectiva en las decisiones" se estima por bastantes encuestados en alrededor del 10 por 100 en cuanto a su peso relativo.

Los agentes interrogados no consideran relevante como necesidad sentida o expresada, la de "organización ciudadana".

7.4. De particular importancia sería la reacción a la consulta sobre su papel positivo en la solución de las necesidades.

Resulta interesante al respecto anotar que los promotores de una de las regiones responden condicionando su posible actuación positiva en este sentido al hecho de que "se les facilitase cumplir las funciones señaladas por el Plan que deben servir". En tanto que para sus colegas de la otra región su actuación es considerada positiva porque "orientan", "informan", "fomentan la formación", "apoyan la tramitación de la gestión para empleo-formación", etc., etc.

7.5. También debe servir para reorientar la formación de estos agentes el hecho de que todos consideran que su trabajo puede salir adelante gracias a la experiencia que van ganando, en tanto que la formación que recibieron de entrada, o es insuficiente, o no fué significativa.

Sin duda el INEM incorporará este dato para insistir en reorientar programas sucesivos de formación a sus agentes de promoción.

Como se verá en el apartado siguiente, el segundo grupo de promotores para formación contratados por el INEM, siguen en este periodo un programa inicial de formación mucho más consistente que los escasos diez días de información poco estructurada que recibieron quienes ahora han sido encuestados,

Los promotores de aquel primer grupo de 370, expresan tanto las carencias de formación inicial, como las de directrices desde los Departamentos Centrales a delegaciones territoriales para sus actuaciones, incluso un trabajo de puesta en común y contraste de experiencias.

Bien es verdad que los años 1985 y 1986 han sido para el INEM años de prueba, según manifiestan sus directivos; el ingreso pleno de España en la CEE y la aplicación de los fondos estructurales comunitarios, unidos a que las Comunidades regionales viven su primera etapa de administración autónoma, obligarían a no ser tajantes o radicales en análisis críticos.

Los objetivos del Instituto Nacional de Empleo, como se decía al principio, se multiplicaron extraordinariamente, y habrá que esperar quizás un lustro para análisis mas consistentes sobre la aplicación y administración de los recursos para el desarrollo.

7.6. Finalmente, a través de este trabajo de investigación se refleja el dato de que los promotores de formación e inserción para el empleo, perciben de un modo no claramente definido la presencia en su ámbito de "otros tipos de agentes de desarrollo",

Así, bastantes de ellos citan a los "animadores de calle o animadores sociales" como tales, cuando en realidad se trata en estos casos de figuras poco definidas aún o que desempeñan tareas casi exclusivamente de animación cultural, y en comunidades urbanas,

7.7. A modo de extracto de lo más sobresaliente entre las observaciones de los promotores/agentes en estas dos regiones del interior de España, se destacan los puntos siguientes:

- . un peso específico de tareas administrativas sobre otras de carácter informativo o de asistencia;
- . una falta de formación básica y de instrucciones para acometer tareas de apoyo al autoempleo, y a los movimientos asociativos;
- . escasa coordinación y puesta en común entre los trabajos de los distintos promotores destacados en territorios diferentes, desde alguna instancia central o regional; y,
- . una todavía insuficiente definición del puesto y del perfil del promotor para formación e inserción en el empleo,

Se reitera en este punto lo que acaba de señalarse sobre el escaso tiempo de experiencia y prueba de estos agentes, no obstante la importante presencia y potencialidad de los mismos, tanto por su difusión territorial como por la envergadura del Plan Nacional que deben servir.

8. Formación específica para los promotores/agentes

8.1. Tras lo connotado en el apartado anterior acerca de las carencias sentidas por los actuales promotores de formación e inserción profesional, parece útil entrar en el detalle del programa de formación inicial que se aplica actualmente a los grupos de reciente incorporación al INEM, y que van a tener funciones similares.

Sin duda, entre este programa y la realidad de sus tareas aún seguirán produciéndose lagunas, disfunciones e insuficiencias. Pero, tanto en duración como en intensidad, es un programa producto de aquella primera experiencia y en un organismo que ya ha probado durante mas de un año la gestión de un Plan.

8.2. El programa en cuestión se estructura sobre cinco bloques temáticos comunes y unos bloques específicos, según que la dedicación de los promotores vaya a inclinarse a trabajos de gestión o de apoyo a la orientación y formación profesional.

Los bloques comunes se refieren a:

- . La organización y cometidos del INEM en relación a la promoción de empleo y de formación.
- . El diagnóstico de necesidades en relación con los recursos humanos
- . El análisis del trabajo y el diseño de programas de formación.
- . La gestión de los programas del INEM, en particular de los programas de formación.
- . La evaluación y seguimiento de los programas de promoción-formación.

8.3. Para los promotores que se dedicarán al diseño y elaboración de programas de formación, se insiste en temas relacionados con diseño curricular, medios de formación y evaluación de los procesos.

Para aquellos otros que indaguen y orienten sobre temas de la influencia de las nuevas tecnologías en el empleo, la insistencia viene en

lo que se refiere a los procesos de incidencia y extensión de las nuevas tecnologías entre los trabajadores, nuevos perfiles profesionales, la detección de nuevas ocupaciones a partir de las nuevas tecnologías de la información (N.T.I), etc.

Los que hayan de ocuparse fundamentalmente de información, promoción de experiencias, y, gestión de programas de empleo y formación, reciben una formación que insiste profundizando en temas de: detección de la demanda de recursos humanos y de cualificación ocupacional; gestión para el montaje de acciones de formación, con medios propios, con centros colaboradores, con empresas, etc.; análisis de programas de formación realizados por otras instituciones y centros, en el ámbito del PLANFIP; seguimiento y control de resultados de lo programado; y medidas de fomento al empleo, así como el conocimiento y manejo de expedientes administrativos.

8.4. El curso inicial a que se ha hecho referencia tiene una duración de tres semanas, con horarios de 5 horas lectivas diarias.

La metodología del curso propone la participación, la interacción y el desarrollo de supuestos o casos prácticos.

Imparten y colaboran en el desarrollo de los cursos:

- , Técnicos en metodologías de la formación para el trabajo o formación continua
- , Técnicos en análisis y diagnóstico de ocupaciones y cualificaciones

- . Expertos en N.T.I.
- . Personal de Centros Colaboradores de formación.
- . Orientadores profesionales.

8.5. A sabiendas de que la duración de un curso así continúa siendo insuficiente para formar agentes/promotores para el desarrollo de los recursos humanos en el ámbito INEM, los responsables de este Instituto se proponen realizar seminarios de complementación a demanda de sus delegaciones provinciales.

También se repetirán, incrementándolas, reuniones-seminarios de seguimiento de experiencias.

En 1986 ya se celebraron tres de estos seminarios nacionales con un subgrupo de promotores; aquellos promotores que, en número de 25, se dedican en cada Comunidad Autónoma o región, a tareas de extensionismo entre el resto de los promotores y en técnicas de comunicación, de diseño de actividades, de evaluación y de selección (de expertos y de participantes en cursos, propios del INEM, de centros privados colaboradores, y de empresas); así como en procedimientos de programación y gestión con comunidades locales, cooperativas, etc., de actividades para autoempleo, para empleo-formación, y actividades de recuperación de patrimonios histórico-artísticos.

II. Los Agentes de Extensión Agraria

1. Antecedentes y marco organizativo

Desde 1955, siguiendo un modelo sobre todo de divulgación y asistencia técnica impulsado contando con la ayuda norteamericana, se instalan los grupos territoriales de Agentes de Extensión Agraria.

La teoría que subyace en su implantación es que el agente siempre formará parte de un equipo y se integrará en un medio rural delimitado.

Así, se configuran primero Agencias y después Planteles compuestos por agente-jefe, agente-ayudante, encargada de economía doméstica, y especialistas. Por otra parte, la estructura -dependiendo del Ministerio de Agricultura, en Madrid- va descendiendo a Delegaciones Regionales (coincidentes con las del mismo Ministerio), a Provincias, y a Comarcas (territorios inferiores a la provincia, más o menos homogéneos en sus características).

Con esta estructura y su enorme dispersión por la geografía española, no es extraño que fueran de los primeros órganos de la Administración Central transferidos a las regiones como consecuencia de la constitución de las Comunidades Autónomas.

Actualmente su funcionamiento y sus dotaciones dependen de los Gobiernos Autónomos o regionales. Solamente para la puesta en común de técnicas y de algunos programas, intervienen órganos de la administración central;

en particular y para nuestro ámbito de interés una Escuela y Centro de Investigación, que recibe continuamente a agentes de todas las regiones para seminarios de actualización técnica y de intercambio de experiencias (este Centro está situado en las proximidades de Madrid, en la localidad de San Fernando de Henares).

A lo largo de los años sesenta, los agentes de extensión agraria atienden sobre todo las vertientes de: asistencia técnica (por ejemplo, para mecanización, para semillas); racionalización técnico-económica de las explotaciones; y fomento del asociacionismo, de algún tipo de agricultura comunitaria (aún persisten buenos ejemplos de modelos cooperativos bien integradas, poco frecuentes en Europa Occidental, como en el caso de la provincia de Burgos).

En la década de los setenta, el "modelo" se reorienta hacia otra vertiente de la promoción, que tiene fuertes ingredientes de animación y educación para el desarrollo. Veamos con más detalle esta faceta de los agentes, que persiste hoy día.

2. Utilizando como base o campo de ensayo los llamados "seminarios de Extensión en Gestión de Explotaciones" (SEGE), y a partir del concepto de "comarca natural", que puede corresponder a la suma de varias agencias de extensión agraria, se seleccionan determinados tipos de explotación en donde los agentes "abstraen" una experiencia y comienzan a extenderla.

Con las competencias en poder de las Comunidades Autónomas, lo único que varía sustancialmente del modelo es que, por un lado se le añaden las tareas de capacitación (que anteriormente estaban en otro Organismo también centralizado), y por otra parte se potencia la investigación aplicada (recientemente se produce otra fusión, con las tareas del Instituto Nacional de Investigación Agraria) (INIA).

En alguna medida este factor viene obligado por la crisis de los años setenta, provocada, a su vez, por la introducción de nuevas tecnologías.

Se encuentran actualmente regiones con institutos que desarrollan tecnologías (por ejemplo, Madrid y Murcia). En cambio una de nuestras regiones testigo, Castilla-La Mancha, es la menos desarrollada en temas de investigación; quizás por su proximidad a Madrid.

3. Organización de los servicios, y funciones de los agentes.

Hasta muy recientemente, el esquema de funcionamiento se anclaba en cuatro pilares: las explotaciones, la familia, las comunidades, y las juventudes.

3.1. Con este esquema, el agente debía partir de una buena información sobre el marco en que se desenvuelven las explotaciones productivas, y la familia; con esta información formulaba un plan de soluciones de acuerdo con las posibilidades reales de la población. Plan que incluiría un proceso de capacitación técnica y empresarial de los agricultores, y un asesoramiento permanente. Siguiendo un modelo extendido en la OCDE, se escogen programas para divulgar razonamientos de tipo

económico y la utilización de métodos de gestión (a este tipo de actividades se destinan el 20 por 100 de los agentes especialistas), dedicando los SEGE a tal fin.

Las materias abordadas en esta vertiente del funcionamiento son: contabilidad de explotaciones, análisis de grupo y vertical, los métodos para presupuestar, los análisis financieros y de inversiones.

3.2. En cuanto a la vertiente economía doméstica, desde un planteamiento de mantener a la mujer anclada en tareas domésticas, se le va destinando a talleres de confección, a actividades artesanales, al aprovechamiento de los recursos turísticos, y a actividades de promoción y mejora de la comercialización.

3.3. El desarrollo comunitario aún hoy sigue teniendo una importancia fundamental en nuestro esquema; configura un proceso de animación para que los agricultores estudien, planeen, ejecuten y evalúen comunitariamente mejoras de interés compartido, así como desarrollen una serie de actitudes y capacidades imprescindibles. Naturalmente, ha de ser un proceso activo de formación.

Las acciones de grupo más frecuentes se refieren a mejoras territoriales y de la infraestructura del medio productivo, abastecimiento de insumos, utilización comunitaria de equipos y medios de producción, transformación y comercialización de productos agrarios, crédito, etc.

Junto a ello, la mejora de los servicios comunitarios básicos y servicios complementarios (como centros sociales y de recreo, guarderías, centros sanitarios, clubs de ancianos, etc.).

3.4. Finalmente, y por lo que se refiere a los jóvenes, la función clave que los agentes venían desempeñando es la de preparar a las futuras generaciones de agricultores tanto hacia los trabajos especializados como para la vida rural.

Las alternativas de los jóvenes del medio rural continúan siendo: la de abandonar el sector, o incorporarse a la agricultura en calidad de empresario, o incorporarse como obrero cualificado. Cada alternativa exige cometidos específicos; en el primer caso, se necesita orientación extraagraria, en el segundo capacitación empresarial, y en el tercero cualificación profesional.

3.5. Como se apuntaba más arriba, en esta década el esquema de funciones va cambiando y su división es más de nivel que por objetivos, manteniendo desde luego los programas básicos hacia el desarrollo comunitario y hacia los jóvenes. Ahora pues, se realizan funciones de investigación, de extensión y de capacitación propiamente dicha.

Permanece en alguna medida la filosofía del desarrollo, pero se ha evolucionado saliendo de la unidad explotación-familia (salvo intentos aislados como en Cataluña, en colaboración con la Universidad), y se simultánea el trabajo especializado para mejorar las explotaciones,

con trabajos extraagrarios,..., con lo que aumentan los niveles de ingresos y de calidad de vida.

Naturalmente, el que la organización dependa ahora de cada Comunidad Autónoma, hace posible una gradación en el cambio de modelo; según las características de la región, el agente será más o menos especialista, recurrirá en mayor o menor medida al impulso del asociacionismo, etc.

3.6. A modo de resumen de las coordenadas o alternativas para la orientación del agente, dependiendo del tipo de Comunidad en donde esté situado y de explotación dominante, se incluye el cuadro siguiente:

Cuadro nº2.- Orientación programática del agente de extensión

| <u>Explotación potencialmente variable</u> | <u>Explotación insuficiente</u> | <u>Explotación a tiempo parcial</u> | |
|--|---|--|--|
| | | <u>Comunidad más industrial</u> | <u>Comunidad poco desarrollada</u> |
| 1. Potenciará la permanencia y continuidad de la explotación familiar. | 1. Se orientará hacia empleos extra agrarios | 1. Orientación hacia el autoconsumo | 1. Orientación extraagraria |
| 2. Atenderá a la capacitación empresarial. | 2. Estímulo al asociacionismo y capacitación empresarial. | 2. La mujer puede tener una fuerte intervención en la explotación. | 2. Solo con capacitación empresarial los jóvenes se incorporarán desde empleos eventuales. |
| 3. Con un empleo extra agrario se debe tecnificar la explotación. | | 3. No es fácil tender hacia la ampliación, por la escasez de mano de obra agraria. | 3. Importa la cualificación profesional de la mano de obra. |

Fuente: Revista de Extensión Agraria, 1981. Elaboración propia.

4. El Agente de Extensión Agraria en la actualidad, Perfiles, status, formación.

4.1. A partir de las conclusiones de un estudio referido a 1965, financiado por el Banco Mundial y la FAO, entre los agentes de extensión agraria empiezan a aparecer profesionales más especializados; por ejemplo, empiezan a reclutarse ingenieros agrónomos y de montes, así como veterinarios, para desempeñar puestos que en los primeros años no habían requerido perfiles tan específicos.

Dichos técnicos y especialistas se ocuparían desde Centros Regionales de contrastar variedades de cultivos y de tecnologías... Empiezan siendo titulados medios, y a medida que la oferta de titulados se amplia, se les exige ya titulación superior.

También los sociólogos se incorporan a la vertiente de desarrollo comunitario en temas de infraestructura y de animación de proyectos.

4.2. Aquellos agentes, con estas procedencias y especializaciones, tienen que tutelar fundamentalmente experiencias asociativas (por ejemplo, granjas o establos).

Sus actuaciones en este terreno son, bien las correspondientes a un promotor, o bien las de formadores. Tienen, en consecuencia que ocuparse de la puesta en común, de la organización y de la formación, Estos son sus perfiles y su dedicación aún hoy día.

4.3. La organización y programación de formación para estos perfiles, por su parte, se dispersa con el proceso de transferencias a las Comunidades Autónomas, en sus aparatos respectivos.

Cada órgano regional se encargará en el inmediato futuro de ir conjuntando programas de formación con sus homólogos de otras regiones.

Es una tarea que aún no está hecha, y que dependerá de negociaciones políticas en buena medida.

La citada Escuela de Extensión Agraria, centralizada, colabora a que ese propósito se acelere, con la organización regular y sistemática de cursos sobre técnicas específicas y sobre temas de cooperación.

4.4. Como puestos de funcionario público que son los agentes de extensión agraria en la actualidad debe cubrir un concurso-oposición, y, una vez superado, se incorporan a sus puestos en las correspondientes regiones.

Previamente al inicio de sus trabajos suelen seguir un breve periodo de adiestramiento (de unas dos semanas), en la mencionada Escuela, con apoyo de técnicos de las Comunidades Autónomas.

Los programas para estos cursos suelen ser descriptivos y de iniciación a la administración de los Servicios correspondientes, tanto como referidos al conjunto de temas que enfrentan a un agente en su demarcación, con el desarrollo comunitario, la empresa, la estructura agraria, las

las nuevas técnicas agropecuarias, etc.

En el periodo de transición en que se encuentra la Extensión Agraria, mas que programas muy estructurados y obligatorios, se dan seminarios programados según el tipo de públicos y las Comunidades Autónomas afectadas.

Al integrarse dentro de cada administración autonómica la extensión agraria y la capacitación agraria (3), han quedado integradas en las mismas Direcciones. Por este hecho cabe prever que los programas de formación de los agentes serán influidos decisivamente en sus aspectos técnico-especializados por esta integración.

4.5. Por lo que se refiere a los métodos de formación asumidos por la organización de estos agentes de extensión, hay que señalar que al no ser un aspecto dependiente de una coyuntura política, se mantienen como han sido aplicados y extendidos en la etapa inmediatamente anterior.

Así, impera la filosofía de la educación extraescolar de adultos (como, por otra parte, viene siendo la que extienden la CEE, OCDE, FAO, ..), y los métodos que genéricamente pueden inscribirse en el concepto "pedagogía activa"

(3) Capacitación Agraria es otro órgano que estaba situado centralizadamente en el Ministerio de Agricultura, con funciones exclusivas de formación profesional agraria, y que también ha sido traspasado a las administraciones regionales.

Los servicios que encuadran a estos agentes entienden que "Extensión" no es solo persuasión o inducción, ni sólo enseñanza o divulgación. Mas bien se trata de una conjugación de ambos objetivos globales.

En todas las Comunidades o Regiones han incorporado los medios audiovisuales (hasta el vídeo, como mas complejo), los símbolos, la lección y la conferencia, para impartir la formación en grupo.

Las técnicas y métodos del simposio, debate, seminario, entrevista a grupos, reunión de decisión, o ciclo de especialización, son habitualmente aplicados. Estos métodos y técnicas facilitan el inventario y análisis de problemas a agentes que tienen los referidos programas de cooperativismo/asociacionismo, de planteles técnicos, de asistencia a la gestión, etc.

También, se utilizan en algunos casos, la radio, la prensa, el cine o la televisión, como medios y soportes para llegar a grandes públicos. En las indagaciones hechas, sin embargo, no se encontró un balance suficientemente coherente o demostrativo del uso de estos medios. Hay que presumir que con la extensión de las televisiones y emisoras de radio de ámbito autonómico/regional, se multiplique el uso de estos medios.

Lo común sigue siendo el empleo de entrevista individualizada, las sesiones de grupo, los simposios o seminarios, y la prensa escrita como soporte, por este orden.

III. Otras ofertas de formación para agentes de desarrollo en España.

1. A partir de la filosofía del "desarrollo integrado" de recursos humanos, informativos, científicos, tecnológicos y financieros, una entidad española (4) propone un esquema de programa de formación para "Promotores del desarrollo" que tengan como proyecto de trabajo el estudio de técnicas y experiencias de bajo costo y un alto componente de información, para el empleo.

1.1. Estos agentes de desarrollo deberán estar capacitados sobre todo en dinámica de grupos, realización de inventarios de recursos naturales, acceso a fuentes de información tecnológica y administrativa, redacción y ejecución de proyectos, y conocimiento de fuentes de financiación.

1.2. Algunas experiencias -realizaciones y proyectos (5) -han permitido perfilar programas, con los que podría componerse tal esquema de curso, estructurado con cuatro módulos generales:

- . Educación para el desarrollo
- . Salud pública
- . Información para el desarrollo
- . Informática para el desarrollo.

Y una serie variable de módulos específicos entre los que destacan:

(4) Sociedad Española de Sistemas Generales (SESGE), con sede en Madrid
 (5) Especialmente para funcionarios de Administración Local.

- . Energía
- . Agricultura y agroindustria
- . Bioindustrias. Acuicultura
- . Electrónica y Comunicaciones
- . Construcción
- . Industrias ligeras
- . Servicios terciarios
- . Servicios cuaternarios.

1.3. Estos módulos se organizarían según el tipo de dedicación de los usuarios del curso.

Un curso cualquiera montado con dicha estructura se compondría de:

- Clases teóricas, y ejercicios de aplicación a simulaciones; recogida y elaboración de información.
- Elaboración de casos prácticos para actividades agrarias y ganaderas, energías alternativas, reciclado de residuos, creación de empresas integradas de ámbito local y elaboración de proyectos para su financiación, etc., etc.

Tanto los ejercicios de simulación como los casos prácticos confluyen en las llamadas "zonas experimentales" para las que se diseñan centros de población, cauces de aguas, vías de comunicación, etc.

Finalmente, en seminarios de pequeños grupos se discuten estos proyectos.

1.4. El esquema de formación presentado, es lo suficientemente amplio y flexible como para poder ser aplicado a situaciones diversas.

Habrá que esperar la extensión de sus aplicaciones a más casos (su implantación data de apenas dos años) para establecer un balance al respecto.

2. La Fundación para el Desarrollo del Cooperativismo y la Economía Social (FUNDESCOP), entidad de derecho privado, viene desarrollando durante casi un año cursos de formación de Agentes de Desarrollo en distintas provincias y Comunidades Autónomas.

Dos tipos de cursos dominan en su oferta actual:

- a) el de Agente de Desarrollo en el ámbito rural, para menores de 26 años con una duración de 400 horas; y
- b) el de Agente de Desarrollo en zonas urbanas, de la misma duración y para mayores de 25 años.

Cada curso está montado para un grupo de 15 alumnos, y sus programas incluyen las áreas temáticas que han venido examinándose a lo largo de este trabajo. Desde las teorías sobre el desarrollo y el asociacionismo, a técnicas de animación de grupos y metodologías de la formación, pasando por los temas clásicos de administración de recursos, fórmulas y fuentes de financiación de proyectos, etc.

Estos cursos vienen acogiendo a fondos del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional del Ministerio de Trabajo (PLANFIP), y son,

por tanto, cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE),

3. Las mismas fuentes de organización y financiación -PLANFIP/FSE- están a la base de una amplia gama de oferta de formación para "agentes de animación socio-cultural", o, por decirlo del modo mas amplio, para trabajadores de servicios a la comunidad.

La gran mayoría de estos programas tienen en sus contenidos el aprendizaje de técnicas de comunicación y de animación de grupos, pero sus objetivos terminales son otros.

Se trata de la formación para la puesta en marcha y gestión de actividades como creación de células que en un habitat y una demarcación social dados, puedan emprender desde movimientos asociativos con fines culturales (ferias, exposiciones, etc.), a otros de montaje de redes de apoyo a la información (turística, sanitario-preventiva, etc.).

IV. Elementos de coincidencia con las experiencias de los países del Benelux

1. En lo que respecta a las funciones de los agentes, en España como en los tres países (aunque con distinto peso específico) hacen bien sea de animadores, bien de consejeros, de mediadores, y en ocasiones de técnicos-asesores. Frecuentemente también ayudan a las autoridades locales a operaciones de renovación rural.

Del mismo modo, sus procedimientos de trabajo se aproximan, en lo que se refiere a la recogida de información social y económica, a la búsqueda de contactos con las administraciones públicas, a las fórmulas con que acometen sus funciones de asesores/consejeros (en reuniones de grupo, con prácticas en el terreno, con un seguimiento periódico de las aplicaciones, etc.),

2. La formación de los agentes en los países del Benelux (en particular en Bélgica y Países Bajos) se sitúa a partir de titulaciones de entrada de nivel medio (ingenierías técnicas en España), y cuenta en Bélgica, por ejemplo, con que bastantes de estos agentes proceden del desempleo y se corre un alto riesgo de rotación frecuente de alumnos, en la medida en que (salvo en el caso de los agentes de extensión agraria en España) los distintos agentes no son contratados por tiempo indefinido.

3. Sobre las metodologías a aplicar en la formación, también en el caso de los agentes españoles, se empieza a ampliar la utilización de sopores tecnológicos (video y ordenador), y la reflexión en grupo, que

configura una parte cada vez más importante del tiempo horario de los cursos.

Los promotores de formación e inserción profesional ya han sido convocados a reuniones de examen y puesta en común de los aspectos positivos y negativos de su actuación; este procedimiento metodológico es bien seguro que se consolidará en el inmediato futuro.

Por su parte, los agentes de extensión agraria en su paso por la Escuela central de formación, son convocados también para que reflexionen sobre sus desempeños en las distintas Comunidades. Aunque en este caso, la divulgación y el conocimiento de las técnicas del trabajo, hoy por hoy, ocupa la mayor parte del tiempo de los cursillos o seminarios que allí se celebran.

4. Las diferencias mas sobresalientes entre las figuras de agente en España y en los Países Bajos, vienen dadas porque en este último caso la formación es menos específica desde el punto de vista técnico, más estructurada y formalizada en términos de programas.

En España, por otra parte, su relación con los sindicatos sólo es ocasional, y mas bien por razones de servirse de los mismos como mecanismo que congrega a los asistentes a actividades de extensionismo.

No se dan estas diferencias tan notables con el caso de Wallonia, donde la alternancia entre adiestramiento, trabajo, y conocimiento recíproco de experiencias, sugiere un proceso.

V. Propuestas en cuanto al perfil, las cualificaciones y los programas de formación de los agentes de desarrollo,

1. Compartiendo el enfoque según el cual los problemas de las regiones menos desarrolladas deben contemplarse no en términos de sobrevivencia sino de desarrollo, así como la creencia de que sin la transformación cultural y de formación técnica de los recursos humanos no habrá evolución económica positiva, en lo que se refiere a España hay que concluir:

1.1. Que la formación de las personas que viven en medios subdesarrollados, incluye una vertiente hacia su papel de ciudadanos y otra en tanto que actores económicos.

1.2. Que uno de los objetivos dominantes para los agentes de desarrollo debe ser el de evitar fugas de recursos humanos preparados para las necesidades de su región.

1.3. Que la actuación de los agentes de desarrollo será tanto mas eficaz cuanto mas en contacto estén con la realidad de una zona o región; lo que actuaría a favor de la desconcentración de su dependencia y funcionamiento.

2. En lo que se refiere a los perfiles deseables para los agentes, en el caso de España parece razonable aconsejar una mezcla de componentes del Promotor de Formación e Inserción Profesional y de algunos otros del Agente de Extensión Agraria.

Así:

2.1. El promotor accede a más medios y se relaciona con mas variedad de agentes sociales, porque incluye también entornos urbanos y suburbanos.

2.2. Está más en contacto con la demanda de recursos humanos, según perfiles y niveles de profesionalidad.

2.3. Debe velar por la extensión de experiencias de autoempleo, y, en general, por el descubrimiento de cualquier modalidad y oportunidad en la creación de empleo.

2.4. Por su parte, el agente de extensión agraria tiene que enfrentarse en mayor medida con los aspectos tecnológicos del desarrollo; lo que le añade el valor de la profesionalización en una actividad técnica-especializada.

2.5. Al vivir en comunidades más pequeñas y en permanente contacto con sus habitantes, son más altas las posibilidades de que el agente de extensión se compenetre completamente con los problemas de aquellos.

2.6. También el contacto constante e inmediato con las autoridades locales, da al agente de extensión una ventaja relativa en lo que se refiere a la concertación o a los acuerdos para la búsqueda de apoyo y soluciones colectivas a los problemas.

3. Las cualificaciones profesionales que mas se adecuarían a unos perfiles resultado de las combinaciones de los rasgos precedentes, podrían oscilar entre:

La formación de graduado social (nivel medio de ciencias sociales) y cualquier diploma superior sobre sociología, economía, y psicología; o bien, cualquier ingeniería agropecuaria.

Esta formación académica debería complementarse con la cualificación profesional que otorgan los cursos de metodología de la formación, para quienes procedan de ingenierías; y formaciones modulares (o créditos formativos) en técnicas de desarrollo de proyectos agrarios, con las que complementar sus saberes técnicos.

Los graduados o titulados en ciencias sociales podrán adecuarse mejor a tareas de promoción del desarrollo de recursos humanos, en sus aspectos mas generales (económicos y de organización).

En tanto que para las aristas de orientación profesional e información especializada, tendrían que seguir cursillos complementarios, según el ámbito urbano o suburbano donde trabajasen. De igual modo deberán recibir formación en metodología de la formación.

Los agentes de extensión agraria con formación sólo en ciencias sociales, con independencia de su dedicación fundamental a trabajos de animación comunitaria y de evaluación de proyectos en zonas rurales, también pueden transferirse a tareas de animación y de organización

comunitaria en ámbitos urbanos y suburbanos.

Adaptabilidad, sociabilidad, apertura de juicio, empatía, etc., son, sin duda, rasgos de personalidad importantes para complementar las cualificaciones profesionales, en todo proceso de selección de agentes.

4. Los programas de formación de uno y otro tipo de agentes, se deben orientar de modo flexible, de modo que los conocimientos comunes sean sobre los siguientes temas:

- . La dialéctica desarrollo/subdesarrollo.
- . Los factores culturales en el desarrollo.
- . Los movimientos sociales asociativos. Tipología y experiencias.
- . Cómo trabajar en grupo.
- . Contabilidad y economía de la empresa. Aspectos fiscales.
- . Seguridad social
- . Financiación de empresas
- . Medio ambiente y ordenación del territorio.
- . Tratamiento de la información social y económica.
- . Métodos, técnicas y soportes de formación profesional.
- . Desarrollo social y educación.
- . Análisis del trabajo.
- . Medicina preventiva
- . Etc., etc.

- Los conocimientos específicos o aplicados, variarían, naturalmente, según el ámbito al que hubiera de aplicarse el agente.

A título de ejemplo, se citan:

- . Los transportes
- . Los mercados
- . Los distintos servicios especializados a los agricultores.
- . El turismo.

- En cuanto a la metodología de formación a aplicar en sus trabajos, se han revelado útiles y de gran interés, los conocimientos y el adiestramiento en:

- . Técnicas de comunicación, oral, escrita, y audiovisual.
- . Selección de medios y soportes audiovisuales.
- . Técnicas de dirección de grupos.
- . Selección de métodos pedagógicos (demostración, interrogación, estudios de caso, simulación, etc.).
- . Técnicas de evaluación y seguimiento de resultados formativos.

Por otra parte, el desarrollo del adiestramiento de los agentes debería incluir sesiones de puesta en común y seguimiento de resultados, tras el periodo de iniciación al trabajo, y con una periodicidad de al menos cuatro meses durante los dos primeros años.

- Sería muy recomendable la implicación de las autoridades locales, y desde luego inevitable su coordinación con las administraciones regionales, en este proceso de formación de los agentes.

A N E X O S

ANEXO. ACUESTIONARIO A AGENTES DE DESARROLLO

1- ¿Cuáles, a su juicio, deben ser las tareas que se encomienden a un promotor de formación e inserción profesional?
(por favor, trate de precisarlas)

2- De los trabajos que actualmente realiza como promotor, qué parte (combinándolos, incluso, con los destinados al PLANFTP) se destina a:

%

- Asistencia o consejo técnico para proyectos de desarrollo
- Mediación entre instituciones y agentes sociales
- "Animación" en el medio o ámbito en que trabajan, para impulsar acciones individuales y colectivas de desarrollo
- Fomento o impulso del autoempleo

3- Por qué canales o vías conectan con las autoridades:

LocalesProvincialesRegionales/
Autonómicas

Directamente o
personalmente

Por medios ins-
titucionales

No conectan

4- ¿Y con los agentes sociales? (Trate de estimar la frecuencia, en porcentajes)

EmpresariosRepresentantes
de trabajadoresAsociacionesCooperativas

Personalmente

Con presenta-
ción institucio-
nal

A demanda de
ellos

No contacta

- 5- A su juicio, ¿cuáles son las necesidades más apremiantes en su demarcación de trabajo? (Trate, igualmente, de estimarlas en porcentajes).

8

De redistribución de la riqueza

De mayor participación colectiva en las decisiones

De subsistencia

De empleo: -permanente

-complementario u ocasional

De formación profesional

De organización ciudadana

Ninguna

- 6- De las necesidades a que se ha referido, algunas dependen de soluciones institucionales, otras de soluciones impulsadas por los individuos que las sufren.

¿Un promotor puede aportar algunas soluciones a algunas necesidades?

(Si cree que sí, por favor, describa brevemente cuales).

.....

- 7- Su trabajo sale adelante mejor:

Gracias a la experiencia que va consiguiendo

Por la formación y las instrucciones que le suministraron quienes lo organizan.

- 8- A la vista de su actual desempeño y necesidades de información, qué echa de menos en la formación e instrucciones que recibió para empezar a trabajar.

.....

- 9- Existen otros promotores o agentes de desarrollo en su demarcación:

SI

NO

Si existen, ¿de qué organización dependen?

.....

Muchas gracias por su colaboración. Los resultados de este trabajo serán resumidos y conjugados con otros, de España y de otros países por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (órgano dependiente de la Comisión CE).

Su destino es el de contribuir a mejorar tanto el perfil como los desempeños de la figura denominada en varios países de la CEE, "agentes del desarrollo".

ANEXO. B

Fuentes de información:

1. Entrevistas y consultas directas.

- Instituto Nacional de Empleo:

- . Jefe del Servicio de Gestión y Programación de la Formación
- . Jefe de la Sección de Formación del Profesorado
- . Formadores de formadores, área de metodología; provincias de Valladolid y Toledo.
- . Directores provinciales, de Badajoz, Barcelona, Oviedo, Sevilla, Valencia, y Valladolid.
- . Fueron consultados mediante encuesta doce promotores de formación e inserción profesional de las Comunidades Castilla y León, y Castilla-La Mancha.

- Servicio de Extensión Agraria (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación).

- . Director de la Escuela de Formación de San Fernando de Henares.
- . Jefe de Servicio de Estudios, Ministerio de Agricultura.

- Rafael Rodríguez Delgado. Consultor internacional, especialista en temas de promoción para el desarrollo. Madrid 28028 c/ Doctor Gómez Ulla, 14.

2. Estudios sobre agentes de desarrollo correspondientes al Benelux, y a Grecia.

3. Información secundaria.

- . Instituto Nacional de Estadística. Anuarios estadísticos de España.
- . Revista de Extensión Agraria. Varios números. Madrid.
- . Asociacionismo cooperativo.- Asociación Formación Social. Madrid, 1985.
- . Fundación para el Desarrollo del Cooperativismo y la Economía Social. Boletín informativo. Varios números. Madrid.
- . "Pour une formation d'animateurs-formateurs issus de la migration". CEDEFOP-BIT. Luxemburgo 1985.
- . "Determinación de necesidades de formación profesional" (capítulos dedicados al sector primario y sector informal). E. Retuerto. CINTERFOR (O.I.T.) 1983.

CEDEFOP — Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
Los agentes de desarrollo - España

Enrique Retuerto de la Torre

CEDEFOP Documento

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

1988 — 56 pp. — 21,0 × 29,7 cm

ES, GR, EN, FR, PT

ISBN 92-825-8295-7

Nº de catálogo: HX-52-88-631-ES-C

Precio en Luxemburgo, IVA excluido: ECU 5

**Venta y suscripciones · Salg og abonnement · Verkauf und Abonnement · Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions · Vente et abonnements · Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen · Venda e assinaturas**

BELGIQUE / BELGIE

Moniteur belge / Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42 / Luvensestraat 40-42
1000 Bruxelles / 1000 Brussel
Tel. 5 12 00 26
CCP / Postrekening 000-2005502-27

Sous-dépôts / Agentschappen:

Librairie européenne / Europese Boekhandel
Rue de la Loi 244 / Wetstraat 244
1040 Bruxelles / 1040 Brussel

CREDOC

Rue de la Montagne 34 / Bergstraat 34
Bte 11 / Bus 11
1000 Bruxelles / 1000 Brussel

DANMARK

Schultz EF-publikationer
Montergade 19
1116 København K
Tlf. (01) 14 11 95
Telecopier. (01) 32 75 11

BR DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag
Breite Straße
Postfach 10 80 06
5000 Köln 1
Tel. (02 21) 20 29-0
Fernschreiber: ANZEIGER BONN 8 882 595
Telecopierer: 20 29 278

GREECE

G.C. Eleftheroudakis SA
International Bookstore
4 Nikis Street
105 63 Athens
Tel. 322 22 55
Telex 219410 ELEF

Sub-agent for Northern Greece:

Molho's Bookstore
The Business Bookshop
10 Tsimiski Street
Thessaloniki
Tel. 275 271
Telex 412885 LIMO

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
Trafalgar 27
28010 Madrid
Tel. (91) 446 60 00

Mundi-Prensa Libros, S.A.
Castelló 37
28001 Madrid
Tel. (91) 431 33 99 (Libros)
431 32 22 (Suscripciones)
435 36 37 (Dirección)
Telex 49370-MPLI-E

FRANCE

Journal officiel
**Service des publications
des Communautés européennes**
26 rue Desaix
75727 Paris Cedex 15
Tel. (1) 45 78 61 39

IRELAND

Government Publications Sales Office
Sun Alliance House
Molesworth Street
Dublin 2
Tel. 71 03 09

or by post

**Government Stationery Office
EEC Section**
6th floor
Bishop Street
Dublin 8
Tel. 78 16 66

ITALIA

Licosa Spa
Via Lamarmora, 45
Casella postale 552
50 121 Firenze
Tel. 57 97 51
Telex 570466 LICOSA I
CCP 343 509

Subagenti:

Libreria scientifica Lucio de Biasio -AEIOL
Via Meravigli, 16
20 123 Milano
Tel. 80 76 79

Herder Editrice e Libreria
Piazza Montecitorio, 117-120
00 186 Roma
Tel. 67 94 628/67 95 304

Libreria giuridica
Via 12 Ottobre, 172/R
16 121 Genova
Tel. 59 56 93

**GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
et autres pays / and other countries**

**Office des publications officielles
des Communautés européennes**
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. 49 92 81
Telex PUBOF LU 1324 b
CCP 19190-81
CC bancaire BIL 8-109/6003/200
Sogenal 61-490226-96-26

Abonnements / Subscriptions

Messageries Paul Kraus
11, rue Christophe Plantin
L-2339 Luxembourg
Tél. 49 98 881
Telex 2515
CCP 49242-63

NEDERLAND

Staatsdrukkerij- en uitgeverijbedrijf
Christoffel Plantijnstraat
Postbus 20014
2500 EA 's-Gravenhage
Tel. (070) 78 98 80 (bestellingen)

PORTUGAL

**Imprensa Nacional
Casa da Moeda, E. P.**
Rua D. Francisco Manuel de Melo, 5
1092 Lisboa Codex
Tel. 69 34 14
Telex 15328 INCM

**Distribuidora Livros Bertrand Lda.
Grupo Bertrand, SARL**
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apart. 37
2700 Amadora CODEX
Tel. 493 90 50 - 494 87 88
Telex 15798 BERDIS

UNITED KINGDOM

HMSO Books (PC 16)
HMSO Publications Centre
51 Nine Elms Lane
London SW8 5DR
Tel. (01) 211 77 02

Sub-agent:

Alan Armstrong & Associates Ltd
Arkwright Road
Reading, Berks RG2 0SQ
Tel. (0734) 75 17 69
Telex 849937 AAALTD G

TÜRKIYE

Dünya süper veb ofset A.S.
Narlıbahçe Sokak No. 15
Cağaloğlu
İstanbul
Tel. 512 01 90
Telex: 23822 dsvo-tr.

UNITED STATES OF AMERICA

**European Community Information
Service**
2100 M Street, NW
Suite 707
Washington, DC 20037
Tel. (202) 862 9500

CANADA

Renouf Publishing Co., Ltd
61 Sparks Street
Ottawa
Ontario K1P 5R1
Tel. Toll Free 1 (800) 267 4164
Ottawa Region (613) 238 8985-6
Telex 053-4936

JAPAN

Kinokuniya Company Ltd
17-7 Shinjuku 3-Chome
Shinjuku-ku
Tokyo 160-91
Tel. (03) 354 0131
Journal Department
PO Box 55 Chitose
Tokyo 156
Tel. (03) 439 0124

Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional
Bundesallee 22, **D-1000 Berlín 15**
Tel. (030) 88 41 20; Télex 184 163 eucen d; Telefax (030) 88412222

Precio en Luxemburgo, IVA excluido: **ECU 5**



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxemburgo

ISBN 92-825-8295-7

